

Dyżur w domu za pieniądze

Bruksela sonduje, czy nie należy ograniczyć przypadków, gdy firmy wymagają **pozostawania w gotowości do pracy już po zakończeniu dniówki**. Możliwe, że taki czas będzie częściowo płatny

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Czy należy wprowadzić limit godzin dyżurowania w domu (np. maksymalnie 24 godz. tygodniowo)? A może część tego okresu powinna być traktowana jako czas pracy? To jedno z zagadnień, jakie Komisja Europejska poruszyła w ramach trwającego do 15 marca 2015 r. przeglądu dyrektywy z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. L 299, 18/11/2003). Opinie uzyskane na podstawie konsultacji mają być podstawą do wdrożenia zmian w dyrektywie.

Do zapłaty

Obecnie zasady pozostawania w gotowości do pracy poza siedzibą firmy są ukształtowane na podstawie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE (chodzi zwłaszcza o wyrok z 9 września 2003 r. w sprawie C-151/02 Jaeger). Zgodnie z nim jedynie okresy aktywne (czyli te, w których rzeczywiście trzeba było świadczyć obowiązki po wezwaniu firmy) muszą być uznawane za godziny pracy.

Samo dyżurowanie w domu nie spełnia takiego warunku.

Inicjatywa Brukseli – w zależności od wyników przeglądu – może całkowicie te zasady zmienić. Jeśli okaże się, że pożądane jest np. częściowe rozliczanie domowego dyżuru jako czasu pracy, to konieczna będzie też częściowa odpłatność za ten okres. Przykładowo za 8-godzinne pozostawanie w gotowości pracownikowi należałoby się wynagrodzenie za 4 albo 2 godziny (proporcje te zostałyby ustalone w przepisach).

– Z polskiego punktu widzenia trzeba zadać pytanie: czy stać nas na takie rozwiązanie? Ze względu na deficyt osób z odpowiednimi kwalifikacjami w danych zawodach już teraz wiele z nich musi pozostawać w gotowości do świadczenia ponadwymiarowej pracy. Najlepszym przykładem są pracownicy ochrony zdrowia – wskazuje Grzegorz Orłowski, radca prawny, kancelaria Orłowski Patulski Walczak.

Podkreśla, że omawiane rozwiązanie byłoby kosztowne, nawet gdyby dyżur był płatny tylko częściowo.

Jak długo pracują Polacy



– Potencjalna grupa osób, które mogą dyżurować w domu, wcale nie jest mała. W grę wchodzić precyzyjnie wszystkie służby wywołane w razie awarii, katastrof, wypadków. Tych zdarzeń – a zatem także konieczności zezwiania do pracy – nie da się przewidzieć – dodaje.

Z limitem

Bruksela chce także sprawdzić, czy konieczne jest limitowanie domowego dyżuru. Sama wskazuje przykładowo, że pozostawanie w gotowości nie mogłoby trwać dłużej niż 24 godz. tygodniowo.

– Byłby to istotny sygnał dla pracodawców, że nie można domagać się od pracowników, aby ciągle pozostawali do dyspozycji firmy, nawet we własnym domu, gdy teoretycznie odpoczywają od pracy – mówi Piotr Wojciechowski, adwokat, **Kancelaria Raczkowski Paruch**.

Podkreśla, że obecnie – dzięki rozwojowi nowoczesnych technologii komunikowania się – pracownicy mogą właściwie cały czas być osiągalni dla swoich przełożonych (zwłaszcza jeśli mają służbowy telefon lub komputer). Pośrednio pozostają więc w gotowości do pracy. W praktyce często w ten sposób naruszane jest prawo zatrudnionego do 11-godzinne dobowe odpoczynku. Choć wspomniany limit domowego dyżuru nie obejmowałby przypadków, gdy np. pracodawca bez wcześniejszych ustaleń, spontanicznie kontaktuje się telefonicznie lub pisze e-maile do zatrudnionego już po godzinach pracy, to jednak przyjęcie takiego ograniczenia byłoby istotne także dla tego typu przypadków.

– Gdyby doszło do sporu w tym zakresie, sąd mógłby

zwrócić uwagę pracodawcy – masz prawo zlecać pozostawanie w gotowości przez maksymalnie 24 godziny w tygodniu z zachowaniem prawa podwładnego do odpoczynku. Dlaczego nie przestrzegałeś tej zasady i naruszałeś czas wolny zatrudnionego w sposób z nim niezgodny? – wyjaśnia Piotr Wojciechowski.

O tym, że problem jest ważny, przekonują związki zawodowe.

– Otrzymujemy bardzo dużo sygnałów od pracowników, którzy w praktyce muszą pozostawać w permanentnej gotowości do świadczenia obowiązków. Wielu pracodawców nieszczególnie dba o przestrzeganie prawa zatrudnionych do odpoczynku – mówi Paweł Śmigieński, ekspert OPZZ.

Podkreśla, że nieustające dyżurowanie jest uciążliwe i ma wpływ na prywatne życie pracownika.

– Nawet jeśli okaże się, że zatrudniony nie musiał świadczyć pracy, to jednak nie może w czasie pozostawania w gotowości np. wyjechać poza miasto albo napić się piwa – tłumaczy Paweł Śmigieński.